



# COMPLÉMENT “DROITS DE L’HOMME”

## Répartition des effectifs par type de contrat et par genre

Contrat de travail	Femmes	Hommes	TOTAL
Permanents	478	2 395	2 873
Temporaires	20	137	157
<b>TOTAL</b>	<b>498</b>	<b>2 532</b>	<b>3 030</b>

## Répartition des effectifs par pays au 31 décembre 2023

Pays	Total des collaborateurs (en contrat permanent et présents)	Nombre de collaborateurs locaux	Pourcentage de recrutement local
Canada	372	367	98,7 %
France	296	288	97,3 %
Kazakhstan	1 142	1 129	98,9 %
Mongolie	67	64	95,5 %
Namibie	16	16	100 %
Niger	854	842	98,6 %
Ouzbékistan	67	60	89,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>2 814</b>	<b>2 766</b>	<b>98,3 %</b>

## Nombre total et taux d'embauche de nouveaux salariés au 31 décembre 2023 (Salariés sous contrat à durée indéterminée)

Pays	Femmes		Hommes		< 30 ans		30 à 50 ans		> 50 ans		TOTAL	
	Nombre d'embauches	Part des embauches	Nombre d'embauches	Part des embauches	Nombre d'embauches	Part des embauches	Nombre d'embauches	Part des embauches	Nombre d'embauches	Part des embauches	Nombre d'embauches	Part des embauches du pays
Canada	15	22 %	53	78 %	18	26 %	38	56 %	12	18 %	68	19 %
France	17	45 %	21	55 %	15	39 %	18	47 %	5	13 %	38	14 %
Kazakhstan	14	19 %	61	81 %	36	48 %	39	52 %	0	0 %	75	7 %
Mongolie	3	50 %	3	50 %	4	67 %	2	33 %	0	0 %	6	8 %
Namibie	0	0 %	1	100 %	0	0 %	1	100 %	0	0 %	1	0
Niger	1	3 %	33	97 %	4	12 %	30	88 %	0	0 %	34	4 %
Ouzbékistan	4	24 %	13	76 %	5	29 %	12	71 %	0	0 %	17	31 %
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>23 %</b>	<b>185</b>	<b>77 %</b>	<b>82</b>	<b>34 %</b>	<b>140</b>	<b>59 %</b>	<b>17</b>	<b>7 %</b>	<b>239</b>	<b>9 %</b>

## Nombre total de départs et turnover\* du personnel au 31 décembre 2023 (Salariés sous contrat à durée indéterminée)

Pays	Femmes		Hommes		< 30 ans		30 à 50 ans		> 50 ans		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Canada	9	11,4%	44	15,4%	6	16,7%	22	12,6%	25	16,8%	53	14,4%
France	11	11,5%	8	7,8%	1	19,0%	9	8,1%	9	7,0%	19	9,3%
Kazakhstan	21	9,5%	50	5,3%	10	18,5%	45	5,0%	16	3,0%	71	5,9%
Mongolie	0	7,5%	14	12,5%	6	41,7%	6	6,2%	2	9,1%	14	11,4%
Namibie	2	60,0%	4	16,7%	1	10,3%	5	35,4%	0	0,0%	6	20,5%
Niger**	2	2,6%	25	3,6%	0	22,2%	13	2,8%	14	7,5%	27	4,0%
Ouzbékistan	0	0,0%	1	1,0%	0	NC	1	1,0%	0	0,0%	1	6,3%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>10,6%</b>	<b>146</b>	<b>6,7%</b>	<b>24</b>	<b>18,9%</b>	<b>101</b>	<b>5,8%</b>	<b>66</b>	<b>7,3%</b>	<b>191</b>	<b>7,2%</b>

\* Formule du Turnover :  $[(\text{Nombre de départs sur l'année 2023} + \text{nombre d'arrivées sur l'année 2023})/2] / (\text{Effectif au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2023})$



**Ratio du salaire de base et de la rémunération entre les femmes et les hommes**

Pays	Sites d'activité	Base annuelle	Cadres	OETAM	Ouvriers
Canada	Global	Salaire de base brut	0,81	0,71	0,93
		Rémunération brute	0,78	0,64	0,90
France	Global	Salaire de base brut	0,92	1,08	NC
		Rémunération brute	0,83	1,08	NC
Kazakhstan	Global	Salaire de base brut	1,07	1,09	0,93
		Rémunération brute	1,01	1,06	0,95
Mongolie	Siège et site	Salaire de base brut	1,10	1,06	0,63
		Rémunération brute	1,04	1,02	0,72
Namibie	Trekopje et Swakopmund	Salaire de base brut	0,84	0,60	NC
		Rémunération brute	0,77	1,07	NC
Niger	Global	Rémunération brute	0,72	1,05	1,85
		Rémunération brute	0,72	0,96	1,40
Ouzbekistan	Global	Salaire de base brut	NC	0,24	NC
		Rémunération brute	NC	0,18	NC

**Ratio (plus petit salaire de base interne divisé par le salaire minimum légal local\*)**

Pays	Sites	Femmes	Hommes	Devise
Canada	McClean	1,99	2,39	Canadian Dollars
	Saskatoon	1,82	2,25	
	Global	1,82	2,25	
France	Bessines	1,26	1,26	Euro
	Chatillon	2,00	1,97	
	Global	1,26	1,26	
Kazakhstan	Astana	1,57	1,57	Tenge Kazakh
	Moyunkum	1,57	1,57	
	Tortkuduk	1,57	1,57	
	Global	1,57	1,57	
Mongolie	Siège et site	1,16	1,16	Tugrik
Namibie*	Trekopje et Swakopmund	Pas de minimum légal	Pas de minimum légal	Namibian Dollars
Niger	Arlit	4,60	3,38	Francs CFA
	Niamey	2,69	3,38	
	Global	2,69	3,38	
Ouzbékistan	Navoi	2,11	2,11	Sum
	Tashkent	6,81	15,66	
	Global	2,11	2,11	

\* La Namibie n'ayant pas de salaire minimum légal, ce ratio ne peut être obtenu.



**Ratio de la rémunération annuelle totale du CEO (ou du salaire local le plus élevé) sur la médiane de la rémunération annuelle totale de tous les employés (hors CEO et expatriés)**

Pays	Ratio
Canada	4,38
France	4,23
Kazakhstan	10,13
Mongolie	4,14
Namibie	2,62
Niger	6,7
Ouzbékistan	3,58

**Ratio de l'augmentation de la rémunération annuelle totale du salaire le plus élevé de chaque entité sur l'augmentation de la médiane des rémunérations annuelles totales de tous les salariés (Hors CEO et expatriés)**

Pays	Ratio
Canada	3,35
France	-0,03
Kazakhstan	0,61
Mongolie	0,56
Namibie	0,62
Niger	0,85
Ouzbékistan	-4,78

**Coûts moyens de formation par employé\* selon la catégorie socio-professionnelle et le genre, tous pays confondus**

	Cadres		OETAM		Ouvriers		TOTAL		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre d'heures de formation moyen par employé	24	22	34	48	24	27	28	29	29
Pourcentage de salariés formés	87,80 %	77,96 %	76,04 %	89,23 %	80,06 %	76,25 %	82,85 %	78,90 %	79,53 %
Coût moyen de la formation par employé (en €)	811,04	722,60	1 004,03	1 213,46	383,39	276,08	849,06	562,29	608,05

\* Prise en compte uniquement des employés en contrat à durée indéterminée

**Nombre de personnes en congé parental en 2023**

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés éligibles à un congé parental	60	137	197
Nombre de salariés qui ont pris un congé parental	21	24	45
Nombre de salariés qui ont repris leur poste sur la période de reporting (2023) après un congé parental par genre	14	29	43
Nombre total d'employés devant reprendre le travail après un congé parental pris sur l'année de reporting (2023)	13	30	43
Nombre total d'employés étant revenus à leur poste après un congé parental et étant toujours salariés 12 mois après leur retour (année glissante)	14	16	30
Nombre de salariés revenus d'un congé parental lors de la période précédente de reporting (2022)	18	18	36
Pourcentage de salariés revenus à leur poste après un congé parental	108 %	97 %	100 %
Taux de rétention des salariés qui ont pris un congé parental	78 %	89 %	83 %

**Avantages sociaux pour les collaborateurs**

Catégories	Canada	France	Kazakhstan	Mongolie	Namibie	Niger	Ouzbékistan
Prévoyance	X	X	-	X	X	X	-
Soins médicaux	X	X	X	X	X	X	X
Handicap et pension d'invalidité	X	X	X	X	X	X	X
Congé parental	X	X	X	X	X	X	X
Régime de retraite	X	X	X	X	-	X	-



**Délais minimaux de préavis concernant les changements opérationnels**

Temps minimum généralement donné aux collaborateurs avant la mise en œuvre de changements importants pouvant les affecter de manière significative						
Canada	France	Kazakhstan	Mongolie	Namibie	Niger	Ouzbékistan
1 mois	Limite de temps variant de 1 à 3 mois ; généralement 4 mois si une réorganisation majeure s'ensuit (délai qui permet aux organisations syndicales d'utiliser leur droit d'expertise - ex le transfert des équipes à Châtillon (France))	4 semaines	Préavis de 45 jours en cas de licenciement collectif (Code du travail, article 40.5)  14 jours de préavis en cas de stand by (convention collective)	4 semaines	2 semaines SOMAÏR	2 mois

Pour les entreprises ayant des accords collectifs, indiquez si le délai de préavis et les dispositions de consultation et de négociation sont spécifiés dans ces accords						
Canada	France	Kazakhstan	Mongolie	Namibie	Niger	Ouzbékistan
Oui	Oui	La convention collective ne peut être complétée ou modifiée que par accord mutuel des parties selon la procédure prescrite pour la conclusion de la convention collective conformément à la législation du Kazakhstan. La partie prenant connaissance par l'autre partie du souhait d'entamer des négociations sur la conclusion d'une convention collective, l'examine et engage les négociations conformément au Code du travail dans un délai de 10 jours	L'accord collectif prévoit à son article 9.2 que les parties entament les négociations de renouvellement de la convention collective 6 mois avant son expiration (selon la convention collective signée entre Badrakh Energy et les représentants du personnel, Article 9.2., reg. 2019.05.01)	Oui 4 semaines	Pour SOMAÏR et COMINAK aucun accord ne le prévoit mais la réglementation prévoit des délais spécifiques selon l'objet de la négociation	N/A

**Répartition des effectifs par type de contrat et par genre au 31/12/2023\***

Pays	Nombre de contrats permanents		Nombre de contrats temporaires		Nombre d'employés en absence longue durée		Nombre de contrats à temps plein		Nombre de contrats à temps partiel		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Canada	93	279	5	21	4	13	97	299	1	1	415
	22 %	67 %	1 %	5 %	1 %	3 %	23 %	72 %	0 %	0 %	100 %
France	117	179	1	3	5	7	104	179	14	3	312
	38 %	57 %	0 %	1 %	2 %	2 %	33 %	57 %	4 %	1 %	100 %
Kazakhstan	150	992	12	108	20	10	162	1 100	0	0	1 292
	12 %	77 %	1 %	8 %	2 %	1 %	13 %	85 %	0 %	0 %	100 %
Mongolie	21	46	2	0	0	0	23	46	0	0	69
	30 %	67 %	3 %	0 %	0 %	0 %	33 %	67 %	0 %	0 %	100 %
Ouzbékistan	7	60	0	0	0	0	7	60	0	0	67
	10 %	90 %	0 %	0 %	0 %	0 %	10 %	90 %	0 %	0 %	100 %
Niger	56	798	0	4	0	0	56	802	0	0	858
	7 %	93 %	0 %	0 %	0 %	0 %	7 %	93 %	0 %	0 %	100 %
Namibie	5	11	0	1	0	0	5	11	0	1	17
	29 %	65 %	0 %	6 %	0 %	0 %	29 %	65 %	0 %	6 %	100 %

\* Apprentis et stagiaires exclus du calcul



?????

Pays	Nombre de contrats permanents			Nombre de contrats temporaires			Nombre d'employés en absence longue durée			Total
	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans	
Canada	54	227	91	13	9	4	2	8	7	415
France	33	172	91	2	1	1	0	3	9	312
Kazakhstan	98	781	263	55	61	4	5	24	1	1 292
Mongolie	5	51	11	0	2	0	0	0	0	69
Ouzbékistan	31	33	3	0	0	0	0	0	0	67
Niger	12	744	98	1	3	0	0	0	0	858
Namibie	0	8	8	0	1	0	0	0	0	17

\* Apprentis et stagiaires exclus du calcul

?????

Pays	Nombre de contrats à temps plein			Nombre de contrats à temps partiel			Total
	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans	
Canada	67	234	95	0	2	0	415
France	35	162	86	0	11	6	312
Kazakhstan	153	842	267	0	0	0	1292
Mongolie	5	53	11	0	0	0	69
Ouzbékistan	31	33	3	0	0	0	67
Niger	13	747	98	0	0	0	858
Namibie	0	9	7	0	0	1	17

Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle au 31/12/2023\*\*

Pays	Cadres		OETAM		Ouvriers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Canada	38,40 %	61,60 %	31,13 %	68,87 %	8,51 %	91,49 %
France	38,24 %	61,76 %	41,76 %	58,24 %	100,00 %	0,00 %
Kazakhstan	19,58 %	80,42 %	47,45 %	52,55 %	0,17 %	99,83 %
Mongolie	41,38 %	58,62 %	25,93 %	74,07 %	18,18 %	81,82 %
Ouzbékistan	10,00 %	90,00 %	14,29 %	85,71 %	7,69 %	92,31 %
Niger	17,14 %	82,86 %	11,30 %	88,70 %	3,15 %	96,85 %
Namibie	44 %	56 %	17 %	83 %	0 %	100 %

\*\* Salariés en absence longue durée, apprentis et stagiaires exclus du calcul



?????

Pays	Cadres			OETAM			Ouvriers		
	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans	< 30 ans	30 à 50 ans	> 50 ans
Canada	8,00 %	63,20 %	28,80 %	14,15 %	54,72 %	31,13 %	20,57 %	63,83 %	15,60 %
France	9,80 %	57,35 %	32,84 %	14,29 %	60,44 %	25,27 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
Kazakhstan	7,69 %	80,19 %	12,12 %	22,63 %	50,36 %	27,01 %	5,90 %	0,00 %	0,00 %
Mongolie	0,00 %	86,21 %	13,79 %	3,70 %	81,48 %	14,81 %	36,36 %	36,36 %	27,27 %
Ouzbékistan	22,50 %	70,00 %	7,50 %	0,00 %	0,00 %	59,70 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Niger	1,90 %	65,71 %	32,38 %	0,00 %	79,66 %	20,34 %	1,75 %	93,36 %	4,90 %
Namibie	0 %	56 %	44 %	0 %	33 %	67 %	0 %	100 %	0 %

\*Salariés en absence longue durée, apprentis et stagiaires exclus du calcul

**Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition**

Formation des employés visant à mettre à niveau leurs compétences	Catégories socio-professionnelles	Mise à disposition de formations internes	Financement de formations externes	Octroi de congés sabbatiques avec garantie de retour à l'emploi
Canada	Cadres	Oui	Oui	Non
	OETAM	Oui	Oui	Non
	Ouvriers	Oui	Oui	Non
France	Cadres	Oui	Oui	Oui
	OETAM	Oui	Oui	Oui
	Ouvriers	Oui	Oui	Oui
Kazakhstan	Cadres	Non	Oui	Non
	OETAM	Non	Oui	Non
	Ouvriers	Non	Oui	Non
Mongolie	Cadres	Non	Oui	Yes
	OETAM	Non	Oui	Yes
	Ouvriers	Non	Oui	Yes
Namibie	Cadres	Oui	Oui	Non
	OETAM	Oui	Oui	Non
	Ouvriers	Oui	Non	Non
Niger	Cadres	Oui	Oui	Non
	OETAM	Oui	Oui	Non
	Ouvriers	Oui	Oui	Non
Ouzbékistan	Cadres	Oui	Oui	Non
	OETAM	Oui	Oui	Non
	Ouvriers	Oui	Oui	Non



Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition

Formation des employés visant à mettre à niveau leurs compétences	Catégories socio-professionnelles	Préparation à la retraite pour les départs en retraite volontaires	Reconversion pour les personnes souhaitant continuer à travailler	Indemnités de licenciement, qui peuvent prendre en compte l'âge et l'ancienneté de l'employé	Services de placement	Aide (telle que la formation, le conseil) à la transition vers la vie non active
<b>Canada</b>	Cadres	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
	OETAM	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
	Ouvriers	Oui	Non	Oui	Non	Oui
<b>France</b>	Cadres	Oui	Non	Oui	Non	Oui
	OETAM	Oui	Non	Oui	Non	Oui
	Ouvriers	Oui	Non	Oui	Non	Oui
<b>Kazakhstan</b>	Cadres	No	Non	Non	Non	Non
	OETAM	No	Non	Non	Non	Non
	Ouvriers	No	Non	Non	Non	Non
<b>Mongolie</b>	Cadres	No	Oui	Oui	Non	Oui
	OETAM	No	Oui	Oui	Non	Oui
	Ouvriers	No	Oui	Oui	Non	Oui
<b>Namibie</b>	Cadres	Oui	Non	Oui	Non	Oui
	OETAM	Oui	Non	Oui	Non	Oui
	Ouvriers	Oui	Non	Oui	Non	Oui
<b>Niger</b>	Cadres	Oui	Oui (sauf COMINAK)	Oui	Non	Oui (sauf COMINAK)
	OETAM	Oui (sauf COMINAK)	Oui (sauf COMINAK)	Oui	Non	Oui (sauf COMINAK)
	Ouvriers	Oui (sauf COMINAK)	Oui (sauf COMINAK)	Oui	Non	Oui (sauf COMINAK)
<b>Ouzbékistan</b>	Cadres	Non	Non	Non	Non	Non
	OETAM	Non	Non	Non	Non	Non
	Ouvriers	Non	Non	Non	Non	Non